

## 求職者に対するセクシュアル・ハラスメントの防止に関する取扱要領

制定 令和8年10月1日 区長室長決定

### (目的)

第1条 この要領は、「品川区職員等のハラスメントの防止等に関する基本方針（以下「基本方針」という。）」に基づき、品川区（以下「区」という。）における求職者（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年7月1日法律第113号）第13条第1項に規定する求職者等をいう。）に対するセクシュアル・ハラスメントを防止するために、職員が遵守すべき事項を定める。

なお、この要領における用語の意義は、「品川区職員等のハラスメントの防止等に関する条例（以下「条例」という。）」および基本方針で使用する用語の例による。

### (条例第2条第2号の勤務)

第2条 条例第2条第2号の「勤務」とは、職員と同一の職場における勤務をいうほか、採用面接、就職説明会その他職員がその職務に従事する際に接することとなる場において、求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を含むものとし、例えば、次の各号に掲げるものをいう。なお、SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれるものとし、また、職員が通常勤務している場所で行われるものに限らない。

- (1) 区の採用面接への参加
- (2) 区の就職説明会への参加
- (3) 区が採用する職員への訪問
- (4) 区が実施するインターンシップへの参加
- (5) 教育実習等の実習の受講

### (基本方針で定めるセクシュアル・ハラスメント)

第3条 基本方針3(2)①に定める「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動（同性に対するものも含む。）であって、「性的な内容の発言」および「性的な行動」をいう。「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布することなどが含まれ、また、

「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布することなどが含まれる。

2 基本方針3(2)①に定める「勤務環境が害される」とは、勤務中において行われる求職者の意に反する性的な言動により、求職者の勤務が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、当該求職者が勤務を行う上で看過できない程度の支障が生じることをいい、典型的な例として、次の各号に掲げるものがある。

- (1) 少人数の説明会において、職員が求職者の腰や胸などに触ったため、当該求職者が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること
- (2) 区が実施するインターンシップにおいて、職員が求職者に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- (3) 区が実施するインターンシップにおいて、性的な内容を含むポスターの掲示や画面の表示等を行っているため、求職者が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- (4) 面接中、面接官を務める職員から性的な事実に関する質問を受け、求職者が苦痛に感じてその勤務の意欲が低下していること
- (5) 求職者が職員への訪問を行った際、当該職員に性的な関係を求められ、当該求職者が苦痛に感じてその勤務の意欲が低下していること
- (6) インターンシップ中に職員が求職者を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者が苦痛に感じてその勤務の意欲が低下していること

(職員によるセクシュアル・ハラスメントの禁止等)

第4条 職員は、求職者に対しセクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

2 職員は、求職者に対するセクシュアル・ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、求職者に対する言動に注意を払うとともに、条例、基本方針およびこの要領に定める事項を遵守しなければならない。

(セクシュアル・ハラスメントの防止に係る留意事項)

第5条 区長は、求職者に対するセクシュアル・ハラスメントを防止するため、求職者が行う勤務における一連の過程において、職員が遵守すべき事項について、次のとおり定める。

- (1) 求職者と勤務時間外または庁舎（品川区庁舎管理規則（平成4年品川区規則第94号）第1条に規定する庁舎をいう。）外で面談（採用選考の場合としての面接ではなく、職員と求職者が対等な立場で特別区への理解を深め

- てもらう情報共有・意見交換の場をいう。以下同じ。)を行わないこと
- (2) 所属長の承諾を得ずに、求職者と一対一で面談を行わないこと。
  - (3) 求職者との連絡は、私用の携帯電話、個人のメールアドレス、SNSのダイレクトメールその他私的な連絡手段を使用せず、組織が管理する連絡手段（公用電話、組織メール、採用管理システム、求人サイトのメッセージ機能等）により行うこと。
- 3 区長は、必要に応じて、前項の事項を周知・啓発するための研修、講習などを実施する。

（報告義務）

- 第6条 職員は、求職者から勤務中にセクシュアル・ハラスメントの被害を受けた旨または被害を受けた可能性がある旨の苦情および相談（以下「苦情相談」という。）の申出があった場合は、速やかに所属長に報告しなければならない。
- 2 職員は、他の職員が、求職者に対してセクシュアル・ハラスメントと疑われる言動を行っていたことを確認した場合は、速やかに所属長に報告しなければならない。
  - 3 所属長は、部下である職員が、勤務中に求職者に対しセクシュアル・ハラスメントを行っている事実を知りながら、これを黙認してはならず、基本方針4(2)に基づき、当該職員から事情を聴く等、事実関係の把握に努め、必要な指導等を行うほか、求職者への精神面のケア等必要な措置を迅速かつ適切に講じるものとする。なお、当該措置を講じるにあたり、必要に応じて区長室に相談することも考えられる。

（苦情および相談への対応）

- 第7条 求職者のセクシュアル・ハラスメントに関する苦情・相談窓口は、条例第8条に規定する内部相談窓口および外部相談窓口とする。
- 2 区長は、求職者に対し、下記の方法により苦情・相談窓口（部署名・連絡先）を周知しなければならない。
    - (1) 区の採用ホームページへの掲載
    - (2) 求職者に配布する募集要項、パンフレット等の配布物への記載
  - 3 内部相談窓口および外部相談窓口は、求職者よりセクシュアル・ハラスメントに係る苦情相談があったときは、条例および基本方針に基づき適切に対処する。
  - 4 区長は、職員による求職者に対するセクシュアル・ハラスメントの事実があると認めるときは、速やかに当該求職者に対する配慮のための措置とし

て、当該求職者と当該職員を引き離すための対応、当該職員の謝罪等の措置を行うとともに、条例第 14 条および基本方針 6 (6)②に基づき、必要かつ適切な範囲で当該職員を懲戒処分に付することとする。

(プライバシーの保護および秘密保持)

第 8 条 求職者のセクシュアル・ハラスメントに係る苦情相談の申出に関する業務に携わる者は、当事者および関係者のプライバシーに十分配慮し、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後の同様とする。

2 求職者のセクシュアル・ハラスメントに関する事実関係の調査等に協力した職員等は、当該協力により知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(不利益取扱いの禁止)

第 9 条 区長等および職員等は、セクシュアル・ハラスメントに係る苦情相談を申し出たことおよび当該セクシュアル・ハラスメントに係る苦情相談の事実関係の調査等に協力したことなどを理由として、その者に対し不利益な取扱いを行わない。

付 則

この要領は、令和 8 年 10 月 1 日から適用する。